EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

Warszawa, dnia 29 listopada 1969 r. Nr 10 Poz. 40—43

TREŚĆ:

40.

ZARZĄDZENIE 48

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 21 sierpnia 1969 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych

(znak: PP 3/69)

Na podstawie uchwały nr 129/69 Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1969 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 33 poz. 244) oraz w związku z postanowieniami części I załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym z dnia 21 sierpnia 1969 r. do Układu w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych.

§ 2. Ustala się:

1) zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych za wykonanie kwartalnych zadań rzeczowych, stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia,

2) zasady premiowania kierowniczej kadry przedsiębiorstw budowlano-montażowych za terminowe oddawanie obiektów do użytku, stanowiące załącznik nr 2 do zarządzenia,

3) zasady obliczania i wypłacania premii za terminowe oddawanie do użytku obiektów rozpoczętych przed dniem 1 stycznia 1970 r., stanowiące załącznik nr 3 do zarządzenia.

§ 3.1. Zasady podziału funduszu premiowego przysługującego do wypłaty pomiędzy pracowników, z wyjątkiem dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego, ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania, który powinien określać jednoznacznie udział poszczególnych pracowników w przysługującej do wypłaty premii; nie dotyczy to premii, które zgodnie z przepisami mają charakter uznaniowy oraz premii za wykonanie zadań dodatkowych lub za szczególne osiągnięcia, przyznawanych z rezerwy dyrektora przedsiębiorstwa, dyrektora zjednoczenia lub ministra.

2. Szczegółowy regulamin premiowania opracowuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i radą robotniczą na podstawie postanowień § 2 części I załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz zasad określonych w zarządzeniu.

Regulamin ten wymaga:

— akceptacji dyrektora zjednoczenia co do zgodności z obowiązującymi przepisami,

— zatwierdzenia przez Konferencję Samorządu Robotniczego.

§ 4.1. W granicach uruchomionego do wypłaty funduszu premiowego — premie przyznaje dla:

— dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego — dyrektor zjednoczenia odpowiednio do oceny ich pracy oraz całokształtu działalności przedsiębiorstwa, po zasięgnięciu opinii prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa;

— pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową i z prezydium rady robotniczej; wysokość premii należy podawać do wiadomości załogi w sposób przyjęty w danym przedsiębiorstwie.

2. Kwota premii indywidualnych dla poszczególnych pracowników — liczona procentem od wynagrodzenia zasadniczego (pułap premii) — nie może przekroczyć:

Lp.		Z premii kwartalnej	Z premii obiektowych	Łącznie z premii kwartalnych i premii obiektowych
1	2	3	4	5
1	dla dyrektora przedsiębiorstwa, naczelnego inżyniera (zastępcy dyrektora do spraw technicznych), kierownika wielkiej budowy	do 50%	do 65%	do 100%
2	dla zastępcy dyrektora, głównego księgowego, kierowników budów, zakładów, zastępców kierowników budów, zakładów	do 50%	do 60%	do 95%
3	dla starszych majstrów, majstrów oraz dla innych pra-			

1	2	3	4	5
	cowników uprawnionych do premii obiektowej	do 50%	do 45%	do 80%
4	dla pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych (w tym starszych rewidentów, rewidentów oraz starszych księgowych, księgowych w przypadku gdy posiadają oni kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym dla stanowisk starszych referentów ekonomicznych, referentów ekonomicznych)	do 30%	—	—
5	dla pracowników administracyjnych	do 25%	—	—

Pułapy premii liczy się w stosunku rocznym.

W przedsiębiorstwach wykonujących budowy (roboty) o cyklu dłuższym niż rok — pułapy premii obiektowych oraz odpowiednio pułapy łączne premii kwartalnych i obiektowych liczy się stosownie do cyklu budowy, w rachunku narastającym, na podstawie pułapów rocznych poczynając od roku 1970.

3. Wszelkie wypłaty premii, o których mowa w zarządzeniu, w tym wypłaty z rezerwy funduszu premiowego pozostającej w dyspozycji ministra, dyrektora zjednoczenia i dyrektora przedsiębiorstwa — obciążają pułapy premii indywidualnej, określone w ust. 2.

4. Ograniczeń, o których mowa w ust. 3, nie stosuje się w przypadkach gdy pracownicy umysłowi przedsiębiorstwa otrzymali do wykonania szczególnie ważne i złożone zadanie z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego ustalone zgodnie z przepisami zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z dnia 12 października 1964 r. w sprawie regulaminu nagradzania z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego oraz zasad premiowania za realizację prac w dziedzinie przygotowania i wprowadzania nowej techniki (Mon. Pol. nr 72, poz. 339), z wyznaczeniem z premiowych funduszów rezerwowych — funduszu premii, przypadającej za to zadanie dodatkowe; premie za wykonanie tak wyznaczonych zadań dodatkowych, wypłacane pracownikom umysłowym — bez względu na zajmowane stanowisko — bezpośrednio wykonującym konkretne prace w tym zakresie, nie obciążają rocznych pułapów premii indywidualnych, ustalonych zgodnie ust. 2.

5. Dyrektor zjednoczenia przy przyznawaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego powinien stosować odpowiednio przepisy dotyczące zmniejszenia funduszu premiowego w przypadku przekroczenia funduszu płac lub pogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego. Przy przyznawaniu dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego premii obiektowej — dyrektor zjednoczenia powinien uzależnić jej wysokość od wykonania przez przedsiębiorstwo planu oddawania obiektów do użytku w danym kwartale.

6. Przy przyznawaniu premii dla pracowników jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, dyrektor przedsiębiorstwa powinien uzależnić ich łączną wysokość od oddania do użytku wszystkich obiektów planowanych do wykonania w ciągu roku przez daną jednostkę organizacyjną.

§ 5.1. Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby — pracownikom, którzy przedkładając nieprawidłowe dane spowodują wydanie decyzji, pociągającej za sobą wypłaty funduszu premiowego niezgodne z zasadami określonymi w zarządzeniu. Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje przewidziane prawem oraz żądać od poszczególnych osób pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

2. Dyrektor zjednoczenia — w przypadku stwierdzenia wypłat funduszu premiowego niezgodnie z przepisami — obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres, w którym premie przysługiwałyby: dyrektorowi przedsiębiorstwa, jego zastępcy, który wydał decyzję oraz głównemu księgowemu, jeżeli nie złożył on pisemnego zastrzeżenia przeciwko bezprawnej decyzji. Niezależnie od powyższego — o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania — dyrektor zjednoczenia obowiązany jest żądać od powyższych osób — niezależnie od innych konsekwencji przewidzianych prawem — pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy — skierować sprawę na drogę sądową.

Powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku, gdy bezprawna decyzja została spowodowana okolicznościami, o których mowa w ust. 1, a dyrektor przedsiębiorstwa wyciągnął już uprzednio w stosunku do winnych odpowiednie konsekwencje.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa, a w zakresie decyzji dla niego zastrzeżonych dyrektor zjednoczenia, ponosi odpowiedzialność za zgodność szczegółowych regulaminów i wypłat premii z obowiązującymi przepisami. Za wypłaty niezgodne z przepisami, należy zastosować rygory przede wszystkim w postaci pozbawienia najbliższej premii pracowników odpowiedzialnych za nieprawidłowe wypłaty.

§ 6. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić pracownika premii w części lub w całości w przypadku nieosiągnięcia właściwych wyników pracy, naruszenia regulaminu pracy, zaniedbania w pracy, naruszenia zasad bezpieczeństwa pracy i nie należytej jakości robót; pracownika należy powiadomić o przyczynach pozbawienia premii.

§ 7. Ustala się następujące terminy wykonania prac związanych z wprowadzeniem określonych w zarządzeniu zasad premiowania:

— do dnia 15 października 1969 r. dyrektorzy przedsiębiorstw opracują w uzgodnieniu z radą zakładową i radą robotniczą, szczegółowe regulaminy premiowania pracowników umysłowych,

— do dnia 30 listopada 1969 r. dyrektorzy zjednoczeń zaakceptują przedłożone przez przedsiębiorstwa szczegółowe regulaminy premiowania, w przedmiocie zgodności z przepisami protokołu dodatkowego z dnia 21 sierpnia 1969 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz zarządzenia,

— dyrektorzy przedsiębiorstw — po uzyskaniu zatwierdzenia przez Konferencję Samorządu Robotniczego — wprowadzą w życie nowe regulaminy premiowania z dniem 1 stycznia 1970 r.

§ 8. Przepisy zarządzenia nr 47 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 lutego 1963 r. w sprawie rocznego planu oddawania obiektów do użytku, rocznego planu zadań rzeczowych w budownictwie oraz sprawozdań z wykonania tych planów (Dz. Urz. MBiPMB nr 3, poz. 13) dotyczące usprawiedliwiania niewykonania zadań rzeczowych nie mają zastosowania dla celów określania wysokości funduszów premiowych do wypłaty i przyznawania premii.

§ 9. Do pracowników objętych przepisami zarządzenia nie stosuje się przepisów:

1) zarządzenia nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r. — w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 23),

2) § 11 pkt 7 zarządzenia nr 49 Ministra Budownictwa i Prze-

mysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 września 1968 r. w sprawie poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach podległych i nadzorowanych,

3) zarządzeń oraz regulaminów nagradzania i premiowania z funduszów inwestycyjnych,
4) pisma okólnego nr 6 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 lutego 1965 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 4, poz. 24).

§ 10. Traci moc:

1) okólnik nr 16 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych realizujących roboty na niektórych priorytetowych budowach,
2) okólnik nr 14 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 maja 1965 r. zmieniający okólnik w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych realizujących roboty na niektórych priorytetowych budowach,
3) pismo okólne nr 47 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB z 1965 r., nr 2, poz. 15),
4) wszelkie indywidualne decyzje wydane w zakresie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych.

§ 11. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1970 r. z wyjątkiem § 7, który wchodzi w życie z dniem 21 sierpnia 1969 r.

MINISTER
w z. R. Gerlachowski

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 48 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 sierpnia 1969 r.

Zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych za wykonanie kwartalnych zadań rzeczowych

§ 1.1. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw budowlano-montażowych ustala dyrektor zjednoczenia w wysokości od 8 do 30% planowanego funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa. Fundusz premiowy w wysokości określonej przez dyrektora zjednoczenia tworzy się w ramach planowanego rocznego funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa. Wysokość procentową funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw należy różnicować w zależności od wielkości i trudności zadań przedsiębiorstw oraz warunków ich wykonania, a w szczególności od wzrostu wydajności pracy oraz obniżenia poziomu kosztów przyjętego przez przedsiębiorstwo w planie techniczno-ekonomicznym w stosunku do roku poprzedniego.

2. Dyrektor zjednoczenia ustalając wysokość planowanego funduszu premiowego dla pracowników umysłowych poszczególnych przedsiębiorstw budowlano-montażowych może pozostawić do swej dyspozycji kwotę w wysokości do 5% łącznego funduszu premiowego przedsiębiorstw z przeznaczeniem na premie dodatkowe za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo do wykonania w ciągu roku, bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

§ 2.1. Z funduszu premiowego pracowników umysłowych, ustalonego zgodnie z § 1, ust. 1, dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową i prezydium rady robotniczej wydziela:

1) 15% jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracowników finansowo-księgowych na premię za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego; wysokość premii indywidualnej z tego tytułu nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika,
2) do 15% funduszu premiowego ustalonego dla pracowników umysłowych przedsiębiorstwa z przeznaczeniem na premie uznaniowe:
   a) za dobre wyniki pracy, dla pracowników administracyjnych zarządu przedsiębiorstwa i pracowników administracyjnych jednostek organizacyjnych nie zaliczonych do produkcji lub usług produkcyjnych,
   b) za wykonanie dodatkowych zadań lub za szczególne osiągnięcia pracowników przedsiębiorstwa nie wymienionych pod lit. a.

2. Pozostałą część funduszu premiowego dyrektor przedsiębiorstwa, w uzgodnieniu z radą zakładową i prezydium rady robotniczej, dzieli na poszczególne kwartały, w zależności od wielkości i złożoności zadań; fundusz premiowy planowany na IV kwartał nie powinien być niższy od 1/3 całego funduszu premiowego dzielonego na kwartały.

3. W granicach funduszu premiowego na dany kwartał — dyrektor przedsiębiorstwa ustala w uzgodnieniu z radą zakładową i prezydium rady robotniczej fundusze na premie dla pracowników:

1) poszczególnych jednostek organizacyjnych produkcji i usług produkcyjnych (grup robót, grup budów, budów, baz, warsztatów, zakładów itp.),
2) zarządu przedsiębiorstwa i usługowych jednostek organizacyjnych nie wymienionych w pkt 1 za wykonanie przez te jednostki planowanych na dany kwartał zadań rzeczowych.

§ 3. Zadania rzeczowe ustala się na podstawie harmonogramów budowy, zapewniających wykonanie obiektów (robót) zgodnie z terminami ustalonymi w umowach. Przez określenie „harmonogram" rozumie się dokument ustalający czas i kolejność wykonania poszczególnych robót w określonych terminach, niezależnie od jego formy; harmonogram powinien być zatwierdzony zgodnie z obowiązującymi przepisami. Terminy wykonania obiektów (robót) ustala się w umowach na podstawie obowiązujących cyklów budowy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 4.1. Zadania rzeczowe ustala dla:

— przedsiębiorstwa jako całości — dyrektor zjednoczenia,
— poszczególnych jednostek produkcyjnych i usług produkcyjnych — dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Jako zadania rzeczowe dla całego przedsiębiorstwa należy ustalać co najmniej:

1) w przedsiębiorstwach budownictwa przemysłowego oddanie do użytku przewidzianych planem obiektów; w przypadku, gdy plan budownictwa mieszkaniowego, szkolnego, szpitalnego lub wiejskiego stanowi powyżej 10% rocznego planu przedsiębiorstwa (w wyrazie wartościowym) wówczas zadania w tym zakresie należy ustalać tak jak dla przedsiębiorstw o mieszanym charakterze produkcji (pkt 3),
2) w przedsiębiorstwach budownictwa mieszkaniowego lub ogólnego oddanie do użytku przewidzianych planem:
   — m^2 powierzchni użytkowej w budownictwie mieszkaniowym,
   — liczby pomieszczeń do nauki w budownictwie szkolnym,
   — szpitali,
   — budownictwa towarzyszącego i obiektów handlowych mierzonego w m^2 powierzchni użytkowej;

   w przypadku gdy plan budownictwa przemysłowego lub wiejskiego stanowi powyżej 10% rocznego planu przedsiębiorstwa (w wyrazie wartościowym), wówczas zadania w tym zakresie należy ustalać, jak dla przedsiębiorstw o mieszanym charakterze produkcji (pkt 3),
3) w przedsiębiorstwach budownictwa powszechnego o mieszanym charakterze produkcji oddanie do użytku przewidzianych planem:

— przemysłowych obiektów produkcyjnych,
— planowanej ilości m² powierzchni użytkowej w budownictwie mieszkaniowym,
— liczby pomieszczeń do nauki w budownictwie szkolnym,
— szpitali,
— liczby agronomówek, budynków inwentarskich PGR oraz obiektów produkcyjnych w spółdzielniach produkcyjnych i państwowych ośrodkach maszynowych,

4) w przedsiębiorstwach typu instalacyjnego, w których wykonywane roboty nie mają charakteru samodzielnych obiektów — zakończenie podstawowych robót w obiektach,
5) w przedsiębiorstwach robót wykończeniowych — wykonanie robót w obiektach oddawanych do użytku,
6) w przedsiębiorstwach montujących obiekty przemysłowe lub ich podstawowe elementy konstrukcyjne lub urządzenia produkcyjne (np. kotły, zbiorniki, konstrukcje budynków, turbozespoły, piece przemysłowe) — wykonanie planowanych obiektów lub podstawowych elementów robót,
7) w przedsiębiorstwach robót lądowo-inżynieryjnych i wodno-inżynieryjnych — wykonanie planowanych obiektów (jak w przedsiębiorstwach budownictwa przemysłowego) i planowanej ilości podstawowych robót,
8) w przedsiębiorstwach robót ziemnych i elewacyjnych — wykonanie w obiektach planowanych mas robót ziemnych lub ilości robót elewacyjnych,
9) w przedsiębiorstwach produkcyjno-sprzętowych — zakończenie robót w obiektach i wykonanie planowanej ilości robót przy pomocy sprzętu.

W przypadku, gdy w poszczególnych kwartałach zadania ustalone według powyższych zasad w zakresie oddawania obiektów do użytku nie stanowią podstawowej części zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa, należy je uzupełnić zadaniami w postaci węzłów, etapów robót bądź w zakresie stopnia zaawansowania robót zapewniających prawidłowy postęp robót w następnych kwartałach lub w roku następnym; dotyczy to szczególnie robót przygotowywanych do wykonania w warunkach zimowych.

3. Jako zadanie rzeczowe dla jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa należy ustalać co najmniej:

1) w budownictwie mieszkaniowym i ogólnym wykonanie kwartalnego planu:
— budownictwa mieszkaniowego liczonego w m² powierzchni użytkowej,
— budownictwa towarzyszącego i obiektów handlowych mierzonego w m² powierzchni użytkowej,
— liczby pomieszczeń do nauki w budownictwie szkolnym,
— szpitali, oraz
— wykonanie zaplanowanych etapów robót (np. roboty fundamentowe, stan surowy itp.) przewidzianych harmonogramem budowy,
2) w budownictwie przemysłowym — oddanie do użytku planowanych obiektów oraz osiągnięcie przewidzianego harmonogramu postępu robót w postaci wykonania określonych węzłów, etapów, asortymentów robót itp.;
przy ustalaniu zadań dla robót podwykonawczych należy również uwzględniać:
— zakończenie robót w obiekcie,
— ukończenie robót otwierających front robót dla innych wykonawców, a zwłaszcza dla robót wiodących (podstawowych),
3) w przedsiębiorstwach specjalistycznych zadaniem — obok ukończenia robót i obiektów — może być również wykonanie, na podstawie harmonogramu, wiodących (podstawowych) i kontrolowanych asortymentów robót zlokalizowanych przy poszczególnych obiektach w wyrazie wartościowym,
4) w bazach, zakładach, warsztatach, produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych — zadania w zakresie wiodących (podstawowych) asortymentów lub usług produkcyjnych, ustalone w jednostkach naturalnych; w przypadku trudności w ustaleniu zadań w jednostkach naturalnych — dyrektor przedsiębiorstwa może ustalić je według wartości produkcji.

4. Zadania rzeczowe dla jednostek organizacyjnych produkcji budowlano-montażowej przedsiębiorstw podwykonawczych powinny być uzgodnione z generalnym wykonawcą, na podstawie obowiązującego harmonogramu budowy.

5. Przy ustalaniu zadań rzeczowych należy:
a) posługiwać się nomenklaturą oraz jednostkami miary, przyjętymi w obowiązującej klasyfikacji obiektów budownictwa, bądź odpowiednio w Klasyfikacji Robót i Usług Budownictwa,
b) określać je w sposób wyraźny, przede wszystkim uwzględniając te roboty, których wykonanie można stwierdzić na podstawie protokołu odbioru robót przez zleceniodawcę, lub na podstawie wewnętrznego protokołu odbioru robót, protokołu inwentaryzacyjnego lub tp.

6. Szczegółowe zasady i tryb ustalania zadań rzeczowych dla jednostek organizacyjnych przedsiębiorstw określają dyrektorzy przedsiębiorstw.

§ 5.1. Podstawą uznania oddania obiektu do użytku i wykonania robót o należytej jakości co najmniej uzasadniającej jego przyjęcie przez inwestora jest protokół odbioru, sporządzony zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Szczegółowe zasady i tryb kontroli wykonania zadań rzeczowych dla jednostek organizacyjnych przedsiębiorstw ustalają dyrektorzy przedsiębiorstw; w stosunku do robót, których odbiór lub wykonanie stwierdza się protokolarnie, podstawą stwierdzenia wykonania zadania powinien być odpowiedni protokół.

3. Wykonanie zadań rzeczowych ustalonych na budowie dla podwykonawców ocenia i poświadcza generalny wykonawca w trybie ustalonym przez generalnego wykonawcę; uzyskanie poświadczenia wykonania zadań rzeczowych ustalonych w trybie § 4 obowiązuje dla wypłaty premii pracowników podwykonawców.

§ 6. Podstawą do wypłaty premii jest wykonanie kwartalnych zadań rzeczowych oraz spełnienie warunków, o których mowa w § 8.

§ 7.1. W przypadku niewykonania w kwartale wyznaczonych zadań rzeczowych i nadrobienia tych zadań w następnym kwartale przy równoczesnym wykonaniu zadań rzeczowych kwartału bieżącego — może być przywrócone do wypłaty 50% premii niewypłaconej w poprzednim kwartale; w przypadku niewykonania zadań rzeczowych wyznaczonych na pierwszy kwartał roku i nadrobienia opóźnień w drugim kwartale przy równoczesnym wykonaniu zadań rzeczowych kwartału drugiego, można przywrócić do wypłaty 75% premii nie wypłaconej za pierwszy kwartał.

2. Dyrektor zjednoczenia w stosunku do zarządu przedsiębiorstwa, a dyrektor przedsiębiorstwa w stosunku do podległych mu budów (jednostek organizacyjnych) może zezwolić na wypłatę 50% nie wypłaconych premii kwartalnych w roku kalendarzowym po okresie rocznym, jeżeli podległe przedsiębiorstwo lub odpowiednio podległe budowy (jednostki organizacyjne) oddały do użytku w roku kalendarzowym wszystkie przewidziane w planie obiekty, przy równoczesnym wykonaniu pozostałych zadań rzeczowych i uzyskały prawo do wypłaty w danym roku kalendarzowym wszystkich premii obiektowych, których wypłaty planowano na dany rok, zgodnie z § 4 załącznika nr 2 do zarządzenia.

3. Premie przywracane zgodnie z ust. 1 wypłaca się łącznie z premią za wyniki bieżącego kwartału, a przywracane zgodnie z ust. 2 — łącznie z premią za kwartał IV; do wypłat tych stosuje się przepisy § 8.

§ 8.1. Premia przysługująca za wykonanie kwartalnych zadań rzeczowych może być wypłacona pod warunkiem:
— niepogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego, oraz
— nieprzekroczenia planowanego funduszu płac.

2. Przez wynik ekonomiczny należy rozumieć:

1) na budowach i w jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa — osiągnięty poziom kosztów,
2) w przedsiębiorstwie jako całości — osiągnięty wynikowy poziom kosztów.

Przez osiągnięty poziom kosztów na budowie rozumie się procentowy stosunek kosztów — zwiększonych o sumę zawinionych strat nadzwyczajnych, a zmniejszonych o sumę zysków nadzwyczajnych związanych z daną budową — do wartości produkcji podstawowej.

Przez wynikowy poziom kosztów należy rozumieć procentowy stosunek wartości sprzedanej produkcji podstawowej, pomocniczej i usług wykonanych siłami własnymi, pomniejszonej (a w przedsiębiorstwach deficytowych powiększonej) o wynik bilansowy — do wartości produkcji sprzedanej i usług.

3. W przypadku przekroczenia funduszu płac na budowie (w jednostce organizacyjnej) przypadający za wykonanie zadań rzeczowych fundusz premiowy pracowników budowy (jednostki organizacyjnej) zmniejsza się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 50% przypadającej premii. W przypadku przekroczenia funduszu płac w skali całego przedsiębiorstwa nie pokrytego zmniejszeniem funduszu premiowego pracowników budów (jednostek organizacyjnych) przedsiębiorstwa — fundusz premiowy przypadający za wykonanie zadań rzeczowych pracownikom zarządu przedsiębiorstwa i jednostek organizacyjnych premiowanych za wyniki całego przedsiębiorstwa — zmniejsza się o kwotę przekroczenia funduszu płac, nie więcej jednak niż o 50% przysługującej premii.

4. W przypadku pogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego — fundusz premiowy przypadający za wykonanie zadań rzeczowych* zmniejsza się według następującej tabeli:

% pogorszenia wyniku		% potrącenia funduszu premiowego za każde 0,1% pogorszenia wyniku
a) pracownicy budów i innych jednostek organizacyjnych wymienionych w § 2, ust. 3, pkt 1		
	do 0,5%	0,5
ponad 0,5%	do 1,0%	1,0
„ 1,0%	do 1,5%	1,5
„ 1,5%	do 2,0%	3,0
„ 2,0%	do 2,5%	4,0
„ 2,5%		10,0
b) pracownicy zarządu przedsiębiorstwa i innych jednostek organizacyjnych wymienionych w § 2, ust. 3, pkt 2		
	do 0,5%	1,0
ponad 0,5%	do 1,0%	2,0
„ 1,0%	do 1,5%	7,0
„ 1,5%		10,0

Podane procenty liczy się w sposób składany.

5. Wyniki, o których mowa w ust. 3 i 4, liczy się narastająco od początku roku.

6. W razie zbiegu przypadków, o których mowa w ust. 3 i 4, stosuje się jedną sankcję — dalej idącą.

7. Przekroczenie funduszu płac ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami o bankowej kontroli funduszu płac; pogorszenie planowanego wyniku ekonomicznego ustala się zgodnie z przepisami o sporządzaniu sprawozdań finansowych.

8. W przypadku odrobienia — w rachunku narastającym w ciągu roku kalendarzowego — przekroczenia funduszu płac lub pogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego, premie nie wypłacone z tego tytułu przywraca się do wypłaty łącznie z premią za kwartał, w którym nastąpiło odrobienie, odpowiednio do wygospodarowanego przekroczenia.

9. Fundusz premiowy za IV kwartał oraz premie przywracane do wypłaty, zgodnie z ust. 8 i wypłacane łącznie z premią za IV kwartał uruchamia się do wypłaty po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego zgodnie z obowiązującymi przepisami; dyrektor zjednoczenia, w zależności od oceny wyników działalności przedsiębiorstwa, może wyrazić zgodę na uruchomienie do wypłaty do 50% funduszów premiowych, o których mowa wyżej, na podstawie rocznego sprawozdania finansowego przed jego zatwierdzeniem.

10. Dyrektor przedsiębiorstwa może nie zastosować wobec jednostki organizacyjnej produkcji lub usług produkcyjnych rygorów, o których mowa w ust. 3 i 4, w przypadku gdy przedsiębiorstwo wykonało w całości zadania rzeczowe, nie przekroczyło planowanego funduszu płac i nie pogorszyło wyniku ekonomicznego, zaś gospodarność budowy (zakładu) nie wzbudza zastrzeżeń.

§ 9.1. W przypadku stwierdzenia zaniedbań obowiązków w zakresie nadzoru nad procesem pracy lub nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy należy stosować zmniejszenie lub pozbawienie premii pracowników, którym powierzono kontrolę, nadzór oraz wydawanie decyzji w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Rygory powyższe należy stosować w szczególności wobec:

— dyrektorów przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych,
— kierowników działów i pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych,
— kierowników budów, robót, grup budów, grup robót, zakładów, baz, wydziałów i pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych,
— starszych majstrów, majstrów,
— pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Rygory, o których mowa w ust. 1 — należy stosować w szczególności do:

1) dyrektorów przedsiębiorstw i ich zastępców, głównych księgowych, kierowników działów i pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych, jak również pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy za:
   — niedopilnowanie określenia w rocznych i wieloletnich planach działalności przedsiębiorstwa zadań w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia środków finansowych i materiałowych niezbędnych do wykonania tych zadań, jak również w przypadku niedopilnowania realizacji tych zadań,
   — zaniedbanie obowiązków badania kształtowania się wypadków przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń wywołanych warunkami środowiska pracy, prowadzenia ich rejestracji oraz stosowania na podstawie wyników tych badań właściwych środków zapobiegawczych,
   — zaniedbania na odcinku wyposażenia przedsiębiorstwa (i jego jednostek organizacyjnych) w urządzenia higieniczno-sanitarne,
   — nieodpowiedni dobór pracowników odpowiedzialnych za techniczne zapewnienie bezpieczeństwa pracy, zwłaszcza przy robotach o znacznym zagrożeniu bezpieczeństwa pracy,
   — niezapewnienie wewnętrznego nadzoru nad stanem bezpieczeństwa i higieny pracy,
   — niewykonanie zarządzeń wydanych przez organy nadzoru nad ochroną pracy,
   — niewykonanie planu szkolenia załogi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
2) kierowników budów, robót, zakładów, baz, warsztatów itp. majstrów, st. majstrów za:

— niewykonanie zadań wynikających z planu poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
— zaniedbania na odcinku zaopatrzenia pracowników w środki ochrony osobistej i sprzęt bezpieczeństwa i higieny pracy,
— zaniedbania obowiązku prowadzenia wstępnego i bieżącego instruktażu pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ze szczególnym uwzględnieniem młodocianych,
— zaniedbania obowiązku wykonania zarządzeń powypadkowych,
— zaniedbania w zakresie organizowania procesu pracy i stanowisk pracy zgodnie z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy,
— nieutrzymywanie w należytym stanie pomieszczeń, urządzeń, maszyn, aparatów itp.;

3) innych pracowników za:
— nieprzestrzeganie przepisów i zaniedbanie bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. W przypadku niewykonania przez przedsiębiorstwo (jednostkę organizacyjną) kwartalnych zadań rzeczowych i warunków premiowych — i nieuruchomienia do wypłaty funduszu premiowego — pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy, którzy przyczynili się do zapobieżenia wypadkom przy pracy, mogą otrzymać premie w granicach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa, skorygowanego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. W przypadku zaistnienia w przedsiębiorstwie śmiertelnego lub ciężkiego wypadku przy pracy należy pozbawić lub obniżyć premie pracownikom budowy (jednostki organizacyjnej) odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa pracy na budowie oraz pracownikom zarządu przedsiębiorstwa i członkom dyrekcji odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie, chyba, że dochodzenie powypadkowe wykaże wyłączną winę pracownika.

§ 10. W przypadku osiągnięcia przez zjednoczenie jako całość dobrych wyników produkcyjnych i ekonomicznych, a zwłaszcza wykonania rocznych zadań rzeczowych, nieprzekroczenia planowanego funduszu płac oraz osiągnięcia planowanego wyniku ekonomicznego — dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na wypłatę 50% niewypłaconego w ciągu roku funduszu premiowego z przeznaczeniem 1/2 na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa oraz 1/2 na premie dla pracowników tych przedsiębiorstw nadzorowanych przez zjednoczenie, które osiągnęły wyniki produkcyjne i ekonomiczne lepsze od ustalonych w planie techniczno-ekonomicznym.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 48 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 sierpnia 1969 r.

Zasady premiowania kierowniczej kadry przedsiębiorstw za terminowe oddawanie obiektów do użytku

§ 1.1. Przedsiębiorstwa będące generalnymi wykonawcami planują fundusz premii obiektowych przeznaczony dla wszystkich wykonawców na premie za terminowe oddanie do użytku poszczególnych obiektów, zwany dalej „premiami obiektowymi". W przypadku prowadzenia robót w wykonawstwie bezpośrednim przepisy załącznika stosuje się do bezpośredniego wykonawcy.

2. Wysokość planowanego funduszu premii obiektowej dla danego obiektu nalicza się wskaźnikiem procentowym od wartości kosztorysowej robót budowlano-montażowych ustalonej w umowie między generalnym (bezpośrednim) wykonawcą, a inwestorem.

3. Kryteria określania wysokości planowanego funduszu premii obiektowych w stosunku do wartości kosztorysowej obiektów, w zależności od rodzaju i znaczenia inwestycji — zostaną odrębnie ustalone.

4. Dyrektor zjednoczenia może otrzymać do swej dyspozycji rezerwę funduszu premiowego z przeznaczeniem na podwyższenie planowanego funduszu premii obiektowych na niektórych szczególnie ważnych obiektach oraz za premiowanie za wykonanie zadań dodatkowych lub za szczególne osiągnięcia. W decyzji przyznającej rezerwę mogą być również określone zasady gospodarowania tą rezerwą.

5. Pojęcie „obiektu" w stosunku do budownictwa inwestycyjnego należy rozumieć zgodnie z obowiązującą klasyfikacją obiektów budownictwa. W pozostałym budownictwie — do czasu ustalenia jednolitej nomenklatury — należy kierować się zasadą, aby pod pojęciem „obiektu" rozumieć kompleks robót tworzących całość techniczno-użytkową lub technicznie wyodrębnioną część całości użytkowej, a wykonywanych w systemie generalnego wykonawstwa lub wykonawstwa bezpośredniego.

6. W związku z utworzeniem premii obiektowych likwiduje się dotychczasowy fundusz premiowy „B" wypłacany za wyniki roczne oraz fundusze premii i nagród wypłacane wykonawcom na podstawie odrębnych decyzji za terminową realizację niektórych zadań inwestycyjnych.

7. Wypłat premii z funduszu premiowego „B" za rok 1969 oraz wypłat premii i nagród z funduszów ustalonych odrębnymi decyzjami dla niektórych inwestycji za wykonanie zadań w roku 1969 dokonuje się według zasad dotychczas obowiązujących.

§ 2.1. Kwota funduszu premii obiektowych może być ustalona za poszczególne obiekty lub za całość zadania inwestycyjnego; w przypadku ustalenia premii za całość zadania inwestycyjnego generalny wykonawca ustala fundusze premiowe dla poszczególnych obiektów, tak, aby stosunkowo wyższe premie obiektowe przysługiwały za wykonanie obiektów decydujących o uruchomieniu mocy produkcyjnych oraz obiektów kończących wykonanie całości zadania inwestycyjnego.

2. Dyrektor zjednoczenia może ustalić, w których przypadkach fundusz premii obiektowych określa się dla całości zadania inwestycyjnego.

§ 3. Z planowanego funduszu premii obiektowej przeznacza się:

a) 70% na premie za terminowe oddanie obiektu do użytku (premia za termin),
b) 10% na premie za nieprzekroczenie kosztorysowej wartości obiektu, ustalonej w umowie (premia za koszt),
c) 10% na premie za bezusterkowe wykonanie robót (premia za jakość),
d) 10% na premie gwarancyjne.

§ 4.1. Generalny wykonawca po zatrzymaniu dla siebie odpowiedniej części planowanego funduszu premii za termin (§ 3, lit. a) dzieli pozostałą część tego funduszu między poszczególnych wykonawców określając w umowach planowane kwoty premii za terminowe wykonanie zleconych im robót; podstawą podziału powinna być:

a) wielkość robót, wyrażona ich wartością, pracochłonnością lub podobnym miernikiem,
b) techniczne i organizacyjne trudności wykonania,
c) w przypadku stawiania specjalnych wymagań — szczególna jakość robót.

2. Części funduszu premii obiektowej, o których mowa w § 3, lit. b, c i d, dzielone są po oddaniu obiektu, zgodnie z § 7 i 8.

3. Generalny wykonawca i podwykonawcy uwzględniają kwoty na premie obiektowe w planach swoich kosztów własnych.

4. Terminy oddania obiektów (zadań inwestycyjnych) do użytku ustala się w umowach generalnego wykonawcy z inwestorem na podstawie obowiązujących cyklów budowy.

Termin wykonania robót zleconych poszczególnym wykonawcom ustala się na podstawie harmonogramów, zapewniających wykonanie obiektów (zadań inwestycyjnych) w terminach ustalonych w umowach.

§ 5.1. Premie za termin (§ 3, lit. a) uruchamia generalny wy-

konawca za oddanie obiektu w terminie określonym w umowie i przyjęcie go przez inwestora. Podstawą uruchomienia całej kwoty funduszu przeznaczonego na premie za termin jest protokół odbioru obiektu przez inwestora od generalnego wykonawcy, sporządzony zgodnie z obowiązującymi przepisami, stwierdzający dotrzymanie terminu określonego w umowie i właściwą jakość robót.

2. Generalny wykonawca przed oddaniem obiektu ma prawo dysponowania częścią funduszu premii za termin do wypłaty dla tych spośród podwykonawców obiektu, którzy terminowo i dobrze jakościowo wykonali przypadające im roboty zgodnie z harmonogramem budowy; nie dotyczy to robót wykonywanych w ostatniej fazie realizacji budowy.

3. Generalny wykonawca może wyrazić zgodę na wypłatę premii za termin zgodnie z ust. 2 na podstawie protokołu stwierdzającego:

— wykonanie w terminie całości robót określonych umową z podwykonawcą,
— właściwą jakość wykonania.

Wypłaty takie należy przewidzieć w planie rozdysponowania całego funduszu premii za termin.

4. Premie za termin dla podwykonawców wykonujących roboty w obiektach o cyklu budowy krótszym niż jeden rok wypłaca się po oddaniu obiektu i przejęciu go przez inwestora.

5. Generalny wykonawca może uczynić wyjątek od zasady podanej w ust. 4 w stosunku do podwykonawców wykonujących roboty ziemne, fundamentowe, uzbrojenie terenu itp., którzy kończą swoje roboty w zasadzie przed rozpoczęciem podstawowych robót konstrukcyjnych obiektu.

6. Premie za termin dla podwykonawców, którzy ukończyli swoje roboty na 6 miesięcy przed terminem oddania obiektu do użytku lub później, wypłaca się po oddaniu obiektu i przyjęciu go przez inwestora; dotyczy to również podwykonawców, o których mowa w ust. 5.

7. Jeżeli podwykonawca całkowicie kończy określony etap swoich robót i przystępuje zgodnie z harmonogramem budowy — do następnego etapu robót po przerwie wynoszącej więcej niż 6 miesięcy — wówczas zakończenie pierwszego z tych etapów może być potraktowane tak, jak całkowite zakończenie robót; warunkiem wypłaty premii za termin za ukończenie takiego etapu jest:

— określenie terminu ukończenia etapu w umowie o wykonanie robót, oraz
— ustalenie kwoty premii za ten etap w umowie z podwykonawcą.

8. Jeżeli cykl budowy obiektu trwa rok lub dłużej, generalny wykonawca może wyrazić zgodę na wypłatę premii za termin dla poszczególnych podwykonawców, z tym że — w zależności od długości cyklu — łączna wysokość wypłat premii za termin dokonanych w poszczególnych latach trwania budowy w stosunku do całkowitego funduszu premii za termin nie może przekroczyć wielkości podanych w tabeli 1.

Tabela 1

Długość cyklu budowy	Wypłaty w stosunku do całkowitego funduszu				
	w pierwszym roku	w pierwszych dwóch latach	w pierwszych trzech latach	w pierwszych czterech latach	łącznie
ponad rok do 1 1/2 roku	15%	×	×	×	15%
„ 1 1/2 do 2 1/2 lat	15%	30%	×	×	30%
„ 2 1/2 do 3 1/2 lat	15%	30%	40%	×	40%
„ 3 1/2 do 4 1/2 lat	15%	30%	40%	45%	45%
„ 4 1/2 lat	15%	30%	40%	50%	50%

9. W przypadkach uzasadnionych znacznym udziałem robót zakończonych na długo przed oddaniem obiektu do użytku, generalny wykonawca za zgodą nadzorującego zjednoczenia może zwiększyć stosunek podany w tabeli w ust. 8 najwyżej do:

20% w pierwszym roku,
40% w pierwszych dwóch latach,
45% w pierwszych trzech latach,
50% w pierwszych czterech latach trwania budowy.

10. Ustalając rozkład wypłat zgodnie z ust. 8 i 9 przy obiektach o bardzo długich cyklach budowy należy mieć na względzie, że suma wypłat dokonanych przed oddaniem obiektu inwestorowi nie może przekroczyć 50% ogólnej kwoty funduszu premii za termin oraz to, by rozkładać wypłaty odpowiednio do terminów kończenia robót przez poszczególnych wykonawców.

11. W przypadku niedotrzymania terminów wykonania robót przez poszczególnych podwykonawców — premii, o których mowa w ust. 2, nie wypłaca się; generalny wykonawca może jednak w granicach premii za termin przysługującej zgodnie z § 5 i 6 wydać dyspozycję wypłaty;

a) części lub całości premii nie wypłaconych poszczególnym wykonawcom na skutek opóźnienia przez nich robót na rzecz wykonawców, którzy te opóźnienia nadrobili,
b) części lub całości premii niektórym wykonawcom, o ile opóźnienie wykonania przez nich robót nie było zawinione i nie spowodowało utraty premii za termin, a wykonawca skrócił cykl robót przewidziany harmonogramem budowy.

12. Premie wypłacone podwykonawcom zgodnie z niniejszymi zasadami nie podlegają zwrotowi.

13. Wypłaty premii za termin dla generalnego wykonawcy dokonuje się po oddaniu obiektu inwestorowi. Przy długich cyklach budowy dyrektor jednostki nadrzędnej nad generalnym wykonawcą (zjednoczenia) może wyrazić zgodę na zaliczkową wypłatę części premii generalnego wykonawcy za terminowe ukończenie szczególnie ważnych etapów robót z tym, że zostaną równocześnie spełnione następujące warunki:

a) termin został określony w umowie lub decyzją jednostki nadrzędnej,
b) czas realizacji danego etapu wynosił co najmniej rok,
c) od zakończenia danego etapu do obowiązującego terminu oddania obiektu inwestorowi pozostał co najmniej rok,
d) wysokość wypłat w stosunku do łącznej kwoty premii za termin przewidziany dla generalnego wykonawcy danego obiektu nie może przekroczyć granic podanych w ust. 8,
e) łączne wypłaty dla generalnego wykonawcy i podwykonawców dokonywane przed oddaniem obiektu inwestorowi nie mogą przekroczyć granic podanych w ust. 8 lub — odpowiednio w ust. 9.

W przypadku, jeżeli ostateczna kwota premii za termin — (przy opóźnieniu oddania obiektu) nie pokryje wypłaconych zaliczek — podlegają one potrąceniu z kwot innych premii obiektowych lub z kwot premii kwartalnych, przypadających pracownikom, którzy takie zaliczki otrzymali.

14. Zadania, kwoty funduszu premiowego oraz terminy ich wypłaty powinny być wykazane w planie wypłat premii za termin, dołączonym do decyzji, ustalającej wysokości funduszu premii obiektowej.

§ 6.1. W przypadku oddania obiektu po terminie ustalonym w umowie wysokość premii za termin zmniejsza się o 20% oraz dodatkowo za wydłużenie normatywnego lub dyrektywnego cyklu budowy zmniejsza się pełny fundusz premiowy za termin ustalony zgodnie z § 3, lit. a w sposób podany w tabeli 2.

2. Zmniejszenia premii podane w tabeli w ust. 1 stosuje się w przypadku, gdy termin został ustalony zgodnie z cyklem dyrektywnym lub normatywnym; w przypadku ustalenia w umowie terminu wcześniejszego niż to wynika z cyklu dyrektywnego lub normatywnego, przy opóźnieniu oddania obiektu stosuje się zmniejszenie premii o 20%, natomiast dodatkowo zmniejszenie podane w tabeli stosuje się wówczas, gdy opóźnienie spowo-

dowało wydłużenie dyrektywnego lub normatywnego cyklu budowy.

Tabela 2

% wydłużenia obowiązującego (normatywnego lub dyrektywnego) cyklu budowy (terminu ustalonego w umowie)	% zmniejszenia premii za termin
do 5%	5%
ponad 5% do 10%	15%
„ 10% do 15%	30%
„ 15 do 20%	50%
„ 20%	80%

§ 7.1. Premia za koszt (§ 3, lit. b) przysługuje generalnemu wykonawcy pod warunkiem nieprzekroczenia wartości kosztorysowej robót i dostaw (lub ryczałtu) ustalonej w umowie generalnego wykonawcy z inwestorem. Generalny wykonawca może przyznać prawo wypłaty części lub całości funduszu premii za koszt tym podwykonawcom, którzy nie przekroczyli umownej wartości kosztorysowej robót (lub ryczałtu) wykonywanych w danym obiekcie, w szczególności tym, którzy uczestniczyli w ostatniej fazie realizacji robót.

2. W przypadku przekroczenia umownej wartości kosztorysowej robót i dostaw (lub ryczałtu) wysokość premii, o której mowa w ust. 1, zmniejsza się w sposób następujący:

przekroczenie wartości kosztorysowej (ryczałtu)	zmniejszenie premii o:
do 15%	5%
ponad 1% do 2%	15%
„ 2% do 3%	30%
„ 3% do 4%	50%
„ 4% do 5%	75%
„ 5%	100%

3. Premię, o której mowa w ust. 1, wypłaca się na podstawie protokołu odbioru obiektu i po całkowitym rozliczeniu przez inwestora kosztu inwestycji, objętego umową z generalnym wykonawcą.

4. Zmniejszeń, o których mowa w ust. 2, nie stosuje się, jeżeli przekroczenie wysokości kosztorysowej (ryczałt) zostało spowodowane urzędową zmianą cen i norm kosztorysowych.

§ 8.1. Premia za jakość (§ 3, lit. c) przysługuje generalnemu wykonawcy po terminowym oddaniu obiektu do użytku i jego protokolarnym odbiorze, o ile stwierdzono bezusterkowe wykonanie robót. W przypadku stwierdzenia nieznacznych usterek premia ta może być wypłacona po potwierdzeniu przez inwestora, że:

— usterki nie spowodowały opóźnień w rozpoczęciu eksploatacji obiektu,
— usterki zostały usunięte w wyznaczonym terminie, nie dłuższym niż jeden miesiąc od przyjęcia obiektu przez inwestora.

2. Premia gwarancyjna (§ 3, lit. d) przysługuje generalnemu wykonawcy po upływie okresu rękojmi, nie później jednak niż po upływie roku od oddania obiektu. Warunkiem uruchomienia premii gwarancyjnej jest stwierdzenie w protokole pogwarancyjnym, że w okresie rękojmi, najdłużej jednak w ciągu jednego roku, nie wystąpiły usterki z winy wykonawcy, a w przypadku wystąpienia takich usterek, że nie spowodowały one potrzeby wstrzymania eksploatacji obiektu i zostały przez wykonawców usunięte w uzgodnionych terminach.

3. Generalny wykonawca może przyznać prawo wypłaty części lub całości funduszu premii gwarancyjnej tym podwykonawcom, którzy swoje roboty wykonali bezusterkowo; w tej mierze stosuje się odpowiednio przepisy ust. 1 i 2. Powyższe premie należy przyznawać tym wykonawcom, których praca ma szczególne znaczenie dla jakościowo dobrego wykonania całości inwestycji, a zwłaszcza tym, którzy uczestniczyli w ostatniej fazie realizacji robót w danym obiekcie.

§ 9.1. Wykonawcy dokonują wypłaty premii za terminowe oddawanie obiektów do użytku na podstawie pisemnej decyzji generalnego wykonawcy, w ciężar kosztów własnych. Zaleca się, aby dokonywać łącznie wypłaty tych wszystkich części premii obiektowych, które bezpośrednio wiążą się z terminem oddania obiektu do użytku (premia za termin dla wykonawców biorących udział w ostatniej fazie budowy, premia za koszt i premia za jakość).

2. Fundusze przeznaczone do wypłaty dla pracowników przedsiębiorstw wykonawczych dzieli się według regulaminu wewnętrznego przedsiębiorstwa na:

a) część przypadającą do wypłaty dla pracowników tych jednostek produkcyjnych przedsiębiorstwa, które fundusz uzyskały,
b) część przypadającą do wypłaty dla pracowników zarządu przedsiębiorstwa i pozostałych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, współdziałających w realizacji produkcji,
c) rezerwę dyrektora przedsiębiorstwa z przeznaczeniem na premie dla szczególnie wyróżniających się pracowników; wysokość rezerwy nie może przekraczać 5% uzyskanego funduszu.

3. Premie przypadające pracownikom jednostek produkcyjnych wypłaca się bezpośrednio po uzyskaniu decyzji generalnego wykonawcy, lub kwartalnie; ten drugi sposób zaleca się przy uzyskaniu przez daną jednostkę w kwartale więcej niż 1—2 premii obiektowych. Fundusz premii przypadający pracownikom zarządu przedsiębiorstwa i pozostałym jednostkom organizacyjnym przedsiębiorstwa współdziałającym w realizacji produkcji wypłaca się po zakończeniu kwartału.

4. Fundusze premii gwarancyjnej przeznacza się na premie za wysoką jakość produkcji.

Z funduszu tego wypłaca się premie dla:

a) pracowników jednostek produkcyjnych przedsiębiorstwa, wyróżniających się wysoką jakością nadzorowanych robót,
b) pracowników jednostek przedsiębiorstwa współdziałających w realizacji produkcji budowlano-montażowej i wyróżniających się wysoką jakością wykonywanych wyrobów lub robót,
c) pracowników zarządu przedsiębiorstwa i innych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa nadzorujących lub mających istotny wpływ na jakość robót (np. kontrola techniczna, nadzór techniczny, laboratorium itp.).

Przy przyznawaniu premii należy szczególnie uwzględniać pracowników, którzy przyczynili się do osiągnięcia wysokiej jakości produkcji w obiektach oddanych do użytku oraz dobrych wyników w zakresie jakości aktualnie prowadzonych robót.

5. Sposób podziału premii w przedsiębiorstwie oraz tryb wypłaty określa wewnętrzny regulamin przedsiębiorstwa.

6. Premii obiektowych nie otrzymują pracownicy, z którymi stosunek pracy został rozwiązany przed stwierdzeniem, czy osiągnięte wyniki będą uprawniały do wypłaty funduszu premii obiektowych.

§ 10. Premie obiektowe otrzymują pracownicy zajmujący następujące stanowiska:

a) w jednostkach produkcyjnych i usługowo-produkcyjnych — kierownicze, poczynając od stanowiska majstra, a także projektanci i starsi projektanci.
b) w zarządzie przedsiębiorstwa oraz pozostałych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa współdziałających w realizacji produkcji — kierownicze, zasadniczo poczynając od stanowiska kierownika działu — według szczegółowej listy stanowisk ustalonej przez dyrektora zjednoczenia.

Szczegółowy wykaz stanowisk, których zajmowanie uprawnia do premii obiektowej ustala się w szczegółowych regulaminach premiowania. Wykaz ten powinien obejmować tylko te stanowiska, które mają istotny wpływ na sprawny przebieg procesu in-

westycyjnego, zapewniający terminowe i bezusterkowe oddawanie obiektów do użytku i nieprzekraczanie wartości kosztorysowej.

§ 11.1. Jednostki organizacyjne nie będące przedsiębiorstwami budowlano-montażowymi (biura projektów, biura konstrukcyjne, przedsiębiorstwa przemysłowe, zjednoczenia budownictwa, zjednoczenia przemysłu, jednostki wykonawstwa inwestycyjnego nie będące przedsiębiorstwami, wydzielone zespoły generalnego wykonawstwa nie wchodzące w skład przedsiębiorstw budowlano-montażowych i inne), pełniące funkcję generalnych wykonawców, zwane dalej jednostkami generalnego wykonawstwa, są zobowiązane do wykonywania funkcji związanych z tworzeniem i podziałem funduszu premiowego na rzecz podwykonawców; w szczególności jednostki generalnego wykonawstwa planują fundusze premii obiektowych, dzielą je między poszczególnych podwykonawców określając w umowach planowane kwoty premii oraz wydają decyzje co do wypłaty premii obiektowych, w zależności od terminowości, kosztu i jakości robót, odnośnie wszystkich czterech części premii obiektowych (premia za termin, premia za nieprzekroczenie wartości kosztorysowej robót lub ryczałtu, premia za bezusterkowe wykonanie robót, premie wypłacane po upływie okresu rękojmi).

2. Jednostki generalnego wykonawstwa, o których mowa w ust. 1 mogą — za zgodą dyrektora zjednoczenia — stosować przepisy dotyczące premii obiektowych w stosunku do pracowników własnych, o ile dotychczas obowiązywały w nich równocześnie:

— zasady wynagradzania pracowników umysłowych, ustalone w załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,

— zasady premiowania pracowników umysłowych ustalone w zarządzeniu nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

Inne jednostki generalnego wykonawstwa nie są uprawnione do tworzenia funduszów premii obiektowych dla pracowników własnych.

3. W przypadku, jeżeli jednostki generalnego wykonawstwa, o których mowa w ust. 2, prowadzą równocześnie roboty w wykonawstwie własnym jako działalność podstawową, przepisy załącznika stosuje się w całości, z zastrzeżeniem ust. 5.

4. Wyodrębnione jednostki generalnego wykonawstwa, o których mowa w ust. 2, dla których pełnienie funkcji generalnego wykonawstwa stanowi działalność podstawową, otrzymują premie obiektowe według zasad obowiązujących przedsiębiorstwa budowlano-montażowe z zastrzeżeniem ust. 5 oraz z tym, że ich udział w funduszu premii obiektowych określa dyrektor jednostki nadrzędnej; udział ten należy określać w taki sposób, aby poziom premii otrzymywanych przez pracowników w przypadku wykonania zadań odpowiadał poziomowi premii, otrzymywanych w takim przypadku przez pracowników przedsiębiorstw budowlano-montażowych, będących generalnymi wykonawcami, a realizujących budowy o podobnym charakterze.

5. W stosunku do jednostek generalnego wykonawstwa, o których mowa w ust. 3 i 4, nie stosuje się przepisów ustalających prawo pierwszeństwa generalnego wykonawcy do premii za nieprzekroczenie wartości kosztorysowej robót lub ryczałtu, premii za bezusterkowe wykonanie robót i premii wypłacanych po upływie okresu rękojmi.

W stosunku do jednostek generalnego wykonawstwa należy stosować zasadę dokonywania wypłat funduszów premiowych przypadających im zgodnie z ust. 3 lub 4 stosownie do ich wpływu na terminowość, koszt i jakość wykonania obiektu (zadania inwestycyjnego); kwota premii przypadającej za nieprzekroczenie kosztu, bezusterkowe wykonanie i dobrą jakość stwierdzoną okresem rękojmi nie może być mniejsza niż 10% funduszu premii obiektowych planowanych dla tych jednostek generalnego wykonawstwa — na każdą z tych premii. Pozostałe kwoty premii za nieprzekroczenie wartości kosztorysowej robót lub ryczałtu, premii za bezusterkowe wykonanie robót i premii wypłacanej po upływie okresu rękojmi — przypadają podwykonawcom.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 48 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 sierpnia 1969 r.

Zasady obliczania i wypłacania premii za terminowe oddawanie do użytku obiektów rozpoczętych przed dniem 1 stycznia 1970 r.

§ 1.1. Terminy oddania obiektów i wykonania robót, określone w umowach dla obiektów rozpoczętych przed dniem 1 stycznia 1970 r. zostaną zweryfikowane. Zasady i tryb weryfikacji zostaną ustalone odrębnie.

2. Wysokość funduszu premii obiektowych oraz jej poszczególnych części, przypadających za obiekty rozpoczęte przed dniem 1 stycznia 1970 r., oblicza się według zasad ustalonych w zarządzeniu w wysokości proporcjonalnej do wartości robót pozostających jeszcze do wykonania po dniu 1 stycznia 1970 r. w stosunku do wartości całości robót na obiektach objętych umową.

3. W przypadku, jeżeli zaawansowanie obiektu na dzień 31 grudnia 1969 r., obliczone w stosunku do całości robót w obiekcie objętych umową wynosi 70% lub więcej, wówczas:

a) połowę funduszu premii obiektowej przeznacza się na premię za terminowe oddanie obiektu (premia za termin), płatną zgodnie z §§ 5 i 6 załącznika nr 2 do zarządzenia,

b) drugą połowę funduszu premii obiektowej przeznacza się na premię za bezusterkowe wykonanie robót, płatną po ukończeniu obiektu, zgodnie z § 8, ust. 1 załącznika nr 2 do zarządzenia; w razie stwierdzenia usterek, ta część premii może być wypłacona po upływie okresu rękojmi (nie później niż po upływie roku), zgodnie z § 8 ust. 2 załącznika nr 2 do zarządzenia.

41.

PROTOKÓŁ DODATKOWY

z dnia 21 sierpnia 1969 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zmiany załącznika nr 2

§ 1. W załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. wprowadza się następujące zmiany:

w części I — § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2.1. Kierownictwo przyznaje uprawnionym do premiowania pracownikom umysłowym premie za wykonanie bieżących zadań rzeczowych oraz premie za terminowe oddawanie obiektów do użytku.

2. Fundusz premiowy przeznaczony na premie kwartalne za wykonanie bieżących zadań rzeczowych tworzy się w ramach planowanego funduszu płac w wysokości od 8 do 30% planowanego funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

3. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw ustala w granicach określonych w ust. 2 — dyrektor zjednoczenia w zależności od stopnia napięcia i złożoności planowanych zadań.

4. Z funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 2 i 3 — dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową wydziela:

1) 15% jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników finansowo-księgowych na premię bilansową,

2) do 15% funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa na premie uznaniowe:
a) za dobre wyniki pracy dla pracowników administracyjnych zarządu przedsiębiorstwa i pracowników administracyjnych jednostek nie zaliczonych do produkcji lub usług produkcyjnych,
b) za wykonanie dodatkowo zleconych zadań lub za szczególne osiągnięcia pracowników przedsiębiorstwa nie wymienionych pod lit. a.

Pozostały fundusz premiowy dyrektor przedsiębiorstwa, w uzgodnieniu z radą zakładową, dzieli na poszczególne kwartały.

5. Fundusz premiowy przeznaczony na premie za terminowe oddawanie obiektów do użytku planują przedsiębiorstwa będące generalnymi (bezpośrednimi) wykonawcami. W granicach ustalonego funduszu premiowego generalny wykonawca określa w umowach z poszczególnymi wykonawcami planowane kwoty premii za terminowe wykonanie zleconych im robót w zależności od wielkości, trudności i wymaganej jakości robót.

6. Zasady ustalania funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1—5 oraz dokonywania wypłat z tego funduszu określa Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

7. 1) Zasady podziału funduszu premiowego przysługującego do wypłaty pomiędzy pracowników, z wyjątkiem dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania, w którym należy określić jednoznacznie udział poszczególnych stanowisk pracy w przysługującej do wypłaty premii; nie dotyczy to funduszów, o których mowa w ust. 4, pkt 2 oraz premii wypłacanych z rezerwy dyrektora przedsiębiorstwa, dyrektora zjednoczenia i Ministra.

2) Szczegółowy regulamin premiowania zatwierdza Konferencja Samorządu Robotniczego przedsiębiorstwa po akceptacji przez dyrektora zjednoczenia w przedmiocie zgodności z zasadami ustalonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

8. Decyzję o przyznaniu premii dla:
— dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor zjednoczenia odpowiednio do oceny ich pracy oraz całokształtu działalności przedsiębiorstwa, po zasięgnięciu opinii prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa,
— pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową i z prezydium rady robotniczej.

9. Szczegółowy regulamin premiowania powinien przewidywać uprawnienia dyrektora przedsiębiorstwa do zmniejszenia lub nieprzyznania premii regulaminowej pracownikowi, który nie osiągnął właściwych wyników pracy lub dopuścił się naruszenia obowiązujących przepisów szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy; pracownik powinien być powiadomiony o przyczynie zmniejszenia lub nieprzyznania premii regulaminowej.

10. Pracownicy świadomie naruszający dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii za dany kwartał kalendarzowy.

11. Szczegółowy regulamin premiowania powinien zawierać postanowienia przewidujące możliwość jego zmian, z zastrzeżeniem zgodności ich z zasadami określonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych. Wprowadzenie zmian w szczegółowych regulaminach premiowania może być dokonane tylko przed rozpoczęciem okresu, którego mają dotyczyć.

12. Wysokość premii przyznawanych przez dyrektora przedsiębiorstwa powinna być podawana do wiadomości załogi."

§ 2. Traci moc protokół dodatkowy z dnia 6 czerwca 1964 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., w sprawie zmiany załącznika nr 2.

§ 3. Protokół wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1970 r.

MINISTER
BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
w z. R. Gerlachowski

PRZEWODNICZĄCY ZARZĄDU GŁÓWNEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
w z. St. Malecki
SEKRETARZ ZARZĄDU GŁÓWNEGO

42.

OBWIESZCZENIE

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 29 lipca 1969 r.

w sprawie nadania odznak i dyplomów „Przodownika Socjalistycznej Pracy"

(znak: OK/254-27/69)

Na podstawie uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 lutego 1966 r. w sprawie dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy (Mon. Pol. nr 13, poz. 83) zostały wyróżnione, z okazji Święta Pracy 1-Maja i Dnia Budowlanych, przez Dyrektora Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa — w porozumieniu z Zarządem Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — odznaką „Przodownika Socjalistycznej Pracy", następujące osoby: Adamczyk Marian s. Franciszka, Babac Tadeusz s. Teodora, Babula Julia c. Tomasza, Baca Edward s. Józefa, Banaszewski Antoni s. Antoniny, Bartoń Czesław s. Piotra, Bianyk Władysław s. Jana, Bielicki Tadeusz s. Franciszka, Bieszczanik Leon s. Józefa, Bojdo Stefan s. Jana, Bronowicki Wacław s. Jana, Brózda Kazimierz s. Stanisława, Bruzda Stanisław s. Stanisława, Buczek Henryk s. Józefa, Ciechomski Jan s. Jana, Czarnasiak Józef s. Piotra, Czekała Ludwik s. Szymona, Daszewski Bogusław s. Wiktora, Drogi Franciszek s. Franciszka, Działa Kazimierz s. Michała, Ferlewicz Jan s. Stefana, Florczyk Tadeusz s. Stanisława, Gadawski Tadeusz s. Stanisława, Gardian Bogusław s. Adama, Gawrysiuk Henryk s. Zygmunta, Gnojski Karol s. Pawła, Grabczyk-Rozwadowski Józef s. Stanisława, Grzywniak Józef s. Jana, Gubernat Marian s. Jana, Hałabus Ryszard s. Franciszka, Jakubek Józef s. Andrzeja, Jakubczyk Jan s. Piotra, Karnowski Henryk s. Jana, Karwelis Stanisław s. Jerzego, Klimanowicz Bolesław s. Antoniego, Klimas Wiesława c. Stanisława, Komendacki Antoni s. Łukasza, Kopania Jan s. Władysława, Kowalik Roman s. Ignacego, Krawczyk Tadeusz s. Szymona, Krówka Tadeusz s. Stanisława, Krul Stanisław s. Stanisława, Krych Tadeusz s. Edwarda, Kubiak Henryk s. Franciszka, Kuczek Karol s. Adama, Kulik Roman s. Adolfa, Kusza Stanisław s. Józefa, Kwietniewski Andrzej s. Michała, Lachowski Adolf s. Adolfa, Łabowicz Władysław s. Jana, Machow-

ski Henryk s. Wojciecha, Madej Jan s. Antoniego, Małota Franciszek s. Andrzeja, Mankiewicz Felicjan s. Józefa, Marchewka Kazimierz s. Jana, Markowski Jan s. Stefana, Mastyka Kazimierz s. Rudolfa, Mesjarz Józef s. Józefa, Miller Celestyn s. Stanisława, Misztak Władysław s. Kazimierza, Możejko Marianna c. Franciszka, Muskała Zygmunt s. Franciszka, Muszyński Henryk s. Jana, Niedźwiecki Antoni s. Franciszka, Nowak Marian s. Franciszka, Nowicki Józef s. Ignacego, Nowosad Aleksander s. Bolesława, Ociepa Roman s. Stanisława, Olejnik Czesław s. Wincentego, Omüller Stanisław s. Walentego, Osika Jan s. Katarzyny, Piasecka Elżbieta c. Tymoteusza, Pietr Agnieszka c. Michała, Piwowar Jan s. Feliksa, Pokrzywka Kazimierz s. Kazimierza, Rojewski Marian s. Andrzeja, Rojkiewicz Mieczysław s. Stanisława, Rzepa Antoni s. Jakuba, Selmaj Tadeusz s. Franciszka, Sikora Stanisław s. Mieczysława, Skrzypczak Ignacy s. Ludwika, Skrzypczak Stanisław s. Jana, Smolnicki Piotr s. Antoniego, Sołtan Zygmunt s. Stanisława, Sroka Henryk s. Józefa, Styczyński Ludwik s. Michała, Suchoń Józef s. Stanisława, Szewczak Henryk s. Zygmunta, Szymczak Józef s. Antoniego, Szymczak Józef s. Władysława, Śledziński Marian s. Jana, Trela Tadeusz s. Józefa, Warchulski Henryk s. Michała, Wasilewska Barbara c. Henryka, Watras Eugeniusz s. Adama, Wernicki Czesław s. Stefana, Wilusz Jan s. Jakuba, Wojtkowiak Franciszek s. Walentego, Wolf Jan s. Pawła, Wosiek Bronisław s. Piotra, Wójcik Jerzy s. Władysława, Wójs Józef s. Jana, Wyrobek Kazimierz s. Wincentego, Wyrozumski Tadeusz s. Michała, Zgódka Zygmunt s. Stanisława, Zięba Henryk s. Henryka, Złoch Edward s. Bolesława, Żywczak Kazimierz s. Jana.

DYREKTOR
WROCŁAWSKIEGO ZJEDNOCZENIA BUDOWNICTWA
w z. St. Konasiuk

43.

OBWIESZCZENIE

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 1 października 1969 r.

w sprawie nadania odznak i dyplomów „Przodownika Socjalistycznej Pracy"

(znak: OK/254-32/69)

Na podstawie uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 25 lutego 1966 r. w sprawie dalszego rozwoju socjalistycznego współzawodnictwa pracy (Mon. Pol. nr 13, poz. 83) zostały wyróżnione w dniu 19 lipca 1969 r. przez Dyrektora Wrocławskiego Zjednoczenia Budownictwa — w porozumieniu z Zarządem Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — odznaką „Przodownik Socjalistycznej Pracy" następujące osoby: Bartnik Mirosław s. Władysława, Bober Henryk s. Józefa, Cieślak Władysław s. Franciszka, Fedorak Stanisław s. Stefana, Ferlewicz Franciszek s. Władysława, Janus Jan s. Leona, Łazor Henryk s. Piotra, Pajor Stanisław s. Pelagii, Patyk Jan s. Józefa, Raciborski Kazimierz s. Władysława, Zajączkowski Kazimierz s. Mikołaja, Żołnierek Stanisław s. Chryzostoma.

DYREKTOR
WROCŁAWSKIEGO ZJEDNOCZENIA BUDOWNICTWA
Z. Grela

WARUNKI PRENUMERATY
DZIENNIKÓW URZĘDOWYCH NA ROK 1970

Cena jednego kompletu w prenumeracie wyłącznie rocznej wynosi:

Dziennik Budownictwa — Dziennik Urzędowy	zł 90.—
Dziennik Urzędowy Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych	zł 42.—

Wpłaty na prenumeratę w ciągu całego roku przyjmują wszystkie oddziały i delegatury „Ruch", jak również Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch", Warszawa, ul. Towarowa 28, konto PKO Warszawa, nr 1-6-100020.

Na blankiecie PKO zgłaszającym prenumeratę należy zaznaczyć tytuł, liczbę egzemplarzy oraz dokładny adres prenumeratora dziennika.

Korespondencję oraz ewentualne reklamacje należy kierować bezpośrednio do placówki, na której konto dokonano wpłaty.

Sprzedaż poszczególnych numerów dzienników, z danego roku bieżącego i z lat ubiegłych, prowadzi Księgarnia „Dom Książki", Warszawa, ul. Nowotki 12, tel. 31-14-17, w godz. 11⁰⁰—19⁰⁰.

Księgarnia ta przyjmuje także zamówienia pisemne i realizuje je za zaliczeniem pocztowym.

Redakcja
MINISTERSTWO BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
Departament Organizacji
Warszawa, ul. Wspólna 2, tel. 21-05 w. 585

Wydawca
CENTRALNY OŚRODEK INFORMACJI
BUDOWNICTWA
Warszawa, ul. Senatorska 27, tel. 27-09-75

Zakł. Graf. „Tamka", Zakł. nr 1, W-wa. 19 000. Zam. 1834/69. P-24.